

**KESULITAN KENAIKAN PANGKAT GURU AKUNTANSI  
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SRAGEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**Oleh:**

**ASTRI OKTAFIANI**

**A210150027**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KESULITAN KENAIKAN PANGKAT GURU AKUNTANSI  
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SRAGEN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**ASTRI OKTAFIANI**

**A210150027**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Harsono, SU**  
**NIDN : 0620026001**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KESULITAN KENAIKAN PANGKAT GURU AKUNTANSI  
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SRAGEN**

**OLEH:  
ASTRI OKTAFIANI  
A210150027**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa, 14 Mei 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Prof. Dr. Harsono, SU  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Sabar Narimo, MM. M.Pd  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Suranto, S.Pd, M.Pd  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

**Dekan,**



**Prof. Dr. H. Joko Pravitno, SE., M.Hum**

**NIDN. 00 2804 6501**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Mei 2019

Penulis



**Astri Oktafiani**

**A210150027**

## **KESULITAN KENAIKAN PANGKAT GURU AKUNTANSI DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SRAGEN**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik kesulitan kenaikan pangkat guru akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Kenaikan pangkat guru harus menggunakan sistem angka kredit yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilengkapi dengan unsur-unsur dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Data dalam penelitian ini diperoleh dari narasumber terdiri dari guru Pegawai Negeri Sipil akuntansi dan Wakil Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sragen. Pengumpulan data yang diperlukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Untuk menjamin validitas data, menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru kesulitan dalam mengumpulkan angka kredit karena masalah faktor fisik dan usia, keterbatasan waktu dan kelalaian administrasi dari bagian administrasi.

**Kata Kunci:** Kenaikan Pangkat Guru, Angka Kredit Guru, Kesulitan Kenaikan Pangkat.

### **Abstract**

This study aimed to determine the characteristics of the difficulties promotion for accounting teachers in Muhammadiyah 1 Sragen Vocational School. Promotion is an award given to the work performance and dedication of Civil Servants to the State, as well as encouragement to Civil Servants to further improve their work performance dedication. Teachers promotion must use the credit number system, namely Teacher Performance Assessment equipped with elements of Sustainable Professional Development activities. This study included the type of qualitative research with ethnographic design data obtained from resource persons consisting of accounting civil servant teacher and Deputy Principals at Muhammadiyah 1 Sragen Vocational School. Data collection is needed through in-depth interview techniques, observation and documentation. In-depth interview techniques, observation and documentation. Guarantee of data validity used triangulation techniques. The results of this study indicated that teachers have difficulty in collecting credit numbers due to physical factors, age factors, limited time and administrative negligence by the administration.

**Keywords:** Teacher Promotion, Teacher Credit Number, Difficulties Teacher Promotion.

## 1. PENDAHULUAN

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu senantiasa ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan karier, mulai dari *pre-service* yang dilaksanakan dalam bentuk pra-jabatan merupakan fase mempersiapkan tenaga-tenaga kependidikan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan dan sikap-sikap yang dibutuhkan sebelum bertugas atau berdinias. Dan pendidikan dalam jabatan (*in-service training*) melalui berbagai program penyetaraan untuk meningkatkan kualifikasi guru, dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang sifatnya khusus melalui penataran, serta melalui berbagai kegiatan organisasi sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan keprofesionalan. Pendidik yang baik pasti akan menghasilkan output pembelajaran yang berkualitas tinggi. Mereka dapat dianggap sebagai yang baik ketika mereka menguasai empat kompetensi pendidik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dan keempat kompetensi yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi Karakteristik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Harsono, et al, 2016:251).

Pengembangan karier merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pengembangan karier merupakan aspek fundamental dari pembangunan manusia, dan itu dianggap sebagai dimensi sangat penting dari perkembangan psikososial (Eryilmaz & Mutlu, 2017; Yazici, 2009; Baglama, et al, 2017). Perencanaan karier menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012) adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada kedepannya. Menurut Ivancevich (2010) terdapat empat tingkatan karier (*career stage*) yaitu; *apprenticeship*, *advancement*, *maintenance* dan *strategic thinking*. Menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012) ada beberapa tahap perkembangan karier manusia. Tahap perkembangan, tahap eksplorasi, tahap pematangan, tahap pemeliharaan, dan tahap kemunduran. Dan menurut jenisnya pengembangan karier dibagi menjadi 2 yaitu : (1) karier struktural yang berhubungan dengan kedudukan di dalam struktur organisasi tempat bekerja (sekolah); misalnya jabatan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, laboratorium dan lain-lain. (2) karier fungsional, yang berhubungan dengan tingkatan/ pencapaian

formal seorang guru dalam profesi yang digeluti; misalnya guru pratama, guru madya, guru dewasa dan guru pembina.

Guru dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis untuk pembangunan nasional dalam bidang pendidikan di Indonesia. Berbagai kebijakan dan kegiatan telah dan akan terus dilakukan untuk meningkatkan mutu, karier, penghargaan, dan kesejahteraan guru. Peningkatan mutu guru perlu dilakukan agar guru lebih mampu bekerja sebagai tenaga pendidik *professional* dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pelaksanaan tugasnya ini, tenaga pendidik tentunya berhak untuk mendapat promosi dan penghargaan. Dalam Pasal 43 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan Pasal 32 Ayat (4) menegaskan pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Sehingga pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB IV Rincian Kegiatan dan Unsur yang Dinilai Pasal 14 ayat (2): ditegaskan unsur utama yang dinilai dalam memberikan angka kredit guna untuk kenaikan pangkat guru: Pendidikan; Pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas relevan dengan fungsi sekolah/madrasah; pengembangan keprofesian berlanjut; dan penunjang tugas guru dan pengabdian masyarakat.

Kenaikan pangkat guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian kepada Negara setelah melalui persyaratan tertentu. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai pendorong bagi guru PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian. Kenaikan pangkat, juga merupakan salah satu elemen penting dalam pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kenaikan jabatan fungsional guru merupakan bagian dari manajemen

kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik juga. Untuk mengajukan usulan kenaikan jabatan fungsional, guru harus memenuhi syarat angka kredit yang harus dimiliki sesuai dengan nilai kredit jabatan fungsional tersebut.

Angka kredit adalah satuan nilai dari butir kegiatan dan akumulasi nilai butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatan guru. Angka kredit dapat diartikan pula sebagai angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan guru. Angka kredit guru terdiri atas dua komponen yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). PKG merupakan penilaian terhadap kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatan. Penilaian PKG dilakukan oleh asesor PKG pada setiap tahun. Sedangkan PKB merupakan kegiatan pengembangan diri, membuat publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif.

Nilai yang didapatkan dari PKG dan PKB diakumulasikan menjadi angka kredit yang diperoleh pada tahun penilaian tersebut. Pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PKG dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Menurut Harsono, et al (2018:328) guru diberi label sebagai profesional ketika mereka: 1) memahami pengetahuan tentang subjek yang diajarkan; 2) sangat memiliki keterampilan tinggi pada pengelolaan kelas; 3) selalu meningkatkan kemampuan mereka dengan belajar mandiri atau mengambil pendidikan tambahan; 4) melakukan penelitian untuk menghasilkan pengetahuan baru; 5) sangat menyadari kemajuan siswa.



Hasil PKG dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hasil PKG juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Berdasarkan observasi peneliti terhadap guru PNS Akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen, faktor internal permasalahan yang timbul adalah kurangnya motivasi dalam diri guru untuk mengumpulkan angka kredit yang mencangkum Penilaian Kinerja Guru (PKG) serta Pengembangan Keprofesian Berlanjut (PKB) yang menjadi faktor dalam menghambat kenaikan pangkat guru dan faktor eksternal permasalahan adalah kurangnya ketersediaan waktu untuk melaksanakan kegiatan PKB. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dibutuhkan pembahasan dalam mencari akar masalah dan alternatif pemecahan yang dapat diaplikasikan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) untuk mendeskripsikan karakteristik prosedur pengumpulan angka kredit dalam mengajukan usulan kenaikan pangkat oleh guru akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen; 2) untuk mendeskripsikan karakteristik bukti fisik pengumpulan angka kredit dalam mengajukan usulan kenaikan oleh guru akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen, 3) untuk mendeskripsikan karakteristik kesulitan pengumpulan angka kredit dalam mengumpulkan usulan kenaikan pangkat oleh guru akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan desain penelitian yakni etnografi. Langkah-langkah etnografi sebagai berikut: 1) menetapkan informan; 2) melakukan wawancara kepada informan; 3) membuat catatan etnografis; 4) mengajukan pertanyaan deskriptif; 5) melakukan analisis wawancara etnografis; 6) membuat analisis domain; 7) mengajukan pertanyaan struktural; 8)

membuat analisis taksonomi; 9) mengajukan pertanyaan kontras; 10) membuat analisis komponen; 11) menemukan tema-tema budaya; dan 12) menulis etnografi.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 1 Sragen yang beralamatkan Jalan Rajawali Nomor 1, Ngrandu, Nglorog, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Narasumber dalam penelitian ini meliputi: Guru Pegawai Negeri Sipil Akuntansi dan Wakil Kepala Sekolah. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Penganalisisan data menggunakan analisis data dalam situs.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru PNS akuntansi SMK Muhammadiyah 1 Sragen dalam mengajukan usulan kenaikan pangkat guru persyaratannya harus mengumpulkan angka kredit meliputi Penilaian Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berlanjut untuk jumlah nilai angka kredit tersebut dapat menentukan guru tersebut dapat naik pangkat atau belum sesuai dengan persyaratan penetapan angka kredit disetiap jabatan golongan. Selain PKG dan PKB persyaratan dalam mengajukan kenaikan pangkat guru harus mengumpulkan surat tugas yang termasuk dalam PKB, SK terakhir dan ijazah pendidikan. Dan prosedur untuk mengajukan kenaikan pangkat adalah setiap berkas-berkas unsur utama ijazah PKG, PKB dan unsur penunjang sudah di nilai angka kreditnya maka berkas-berkas tersebut di serahkan ke tim penilai lalu di Dinas Pendidikan kemudian di bawa ke Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Provinsi masuk BKD Provinsi, BKD Provinsi mengusulkan ke BKN.

Guru melaksanakan Penilaian Kinerja Guru yang prosedurnya telah dilaksanakan sesuai aturan yaitu melaksanakan proses pembelajaran diantaranya terdapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran; mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran; menganalisa hasil pembelajaran; dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian bagi siswa, kemudian menjadi wali kelas dan menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar yang dinilai oleh Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 1 Sragen. Bukti fisik dalam Penilaian Kinerja Guru yang harus dikumpulkan oleh guru saat melaksanakan proses pembelajaran yaitu, (1)

menyusun rencana program pembelajaran dan satuan pembelajaran; (2) surat keputusan kepala sekolah mengenai pembagian tugas guru dalam melaksanakan PBM; (3) buku evaluasi belajar; (4) buku analisis hasil evaluasi belajar; (5) buku program perbaikan dan pengayaan; (6) buku program dan laporan pelaksanaan bimbingan dan konseling; dan (7) surat keputusan kepala sekolah tentang pembagian tugas guru dalam membimbing siswa di kegiatan ekstrakurikuler.

Senada dengan hasil penelitian dari Hesti Sadtyadi dan Badrun Kartowagiran (2014) tentang “Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi” dengan kesimpulan bahwa komponen tugas guru sekolah dasar yang mencakup, mendidik; mengajar; melatih dan mengarahkan; membimbing; serta menilai dan mengevaluasi signifikan dan relevan untuk mengukur kinerja guru. Data yang dihasilkan dari pengukuran kinerja guru dari penilaian diri, sejawat dan atasan tersebut tidak memiliki perbedaan yang berarti. Tiap indikator dalam tiap komponen tugas guru tersebut relevan dan signifikan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: Indikator tugas guru sekolah dasar dalam mengajar terdiri dari 1) membuat rencana program mengajar, 2) melaksanakan program mengajar, 3) melaksanakan tindak lanjut program mengajar.

Guru mengajukan kenaikan pangkat dalam Pengembangan Keprofesian Guru untuk pengembangan diri yaitu dengan mengumpulkan surat tugas yang sudah dilegalisasi oleh ketua MGMP; laporan kegiatan yang mencakup di dalamnya pendahuluan, isi dan penutup; daftar absensi; dan sertifikat yang sudah disahkan oleh pengawas saat mengikuti kegiatan diklat fungsional maupun seminar ataupun lokakarya. Begitupun dengan PTK guru mengumpulkan karya ilmiah yang sudah disahkan oleh kepala sekolah dan kepala perpustakaan, saat seminar adanya daftar hadir yang sudah pula disahkan.

Serupa dengan hasil penelitian dari Jocelyn L.N Wong (2016) yang berjudul “*Career Advancement or Teacher Development? Teachers Perceptions of Writing Publication in China*” dengan kesimpulan bahwa Pertama, menghasilkan publikasi melayani tujuan ganda: berperan untuk kemajuan karir, perkembangan untuk meningkatkan kompetensi profesional individu dengan memiliki pembelajaran transformatif dan meningkatkan kualitas profesi guru melalui diseminasi

pengetahuan. Namun, modal profesional dapat memfasilitasi atau menghambat guru untuk menulis. Penyediaan kursus pelatihan yang sistematis dan pengembangan jaringan dan penelitian mitra akan memperkaya modal profesional guru untuk menulis makalah dan kasus. Jadi, revisi sistem promosi guru yang ada dapat membantu guru melihat tulisan publikasi dalam perkembangan dan bukan dari perspektif instrumental.

Guru membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/ praktik industri/ ekstrakurikuler; sebagai pengawas ujian penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar baik tingkat sekolah maupun nasional; dan menjadi anggota organisasi profesi sebagai anggota yang aktif. Dokumen DUPAK terdapat nilai angka kredit dan bukti fisik yang dikumpulkan berupa surat tugas yang sudah disahkan; surat keterangan organisasi profesi; dan kartu anggota organisasi profesi tersebut merupakan syarat untuk mengajukan kenaikan pangkat.

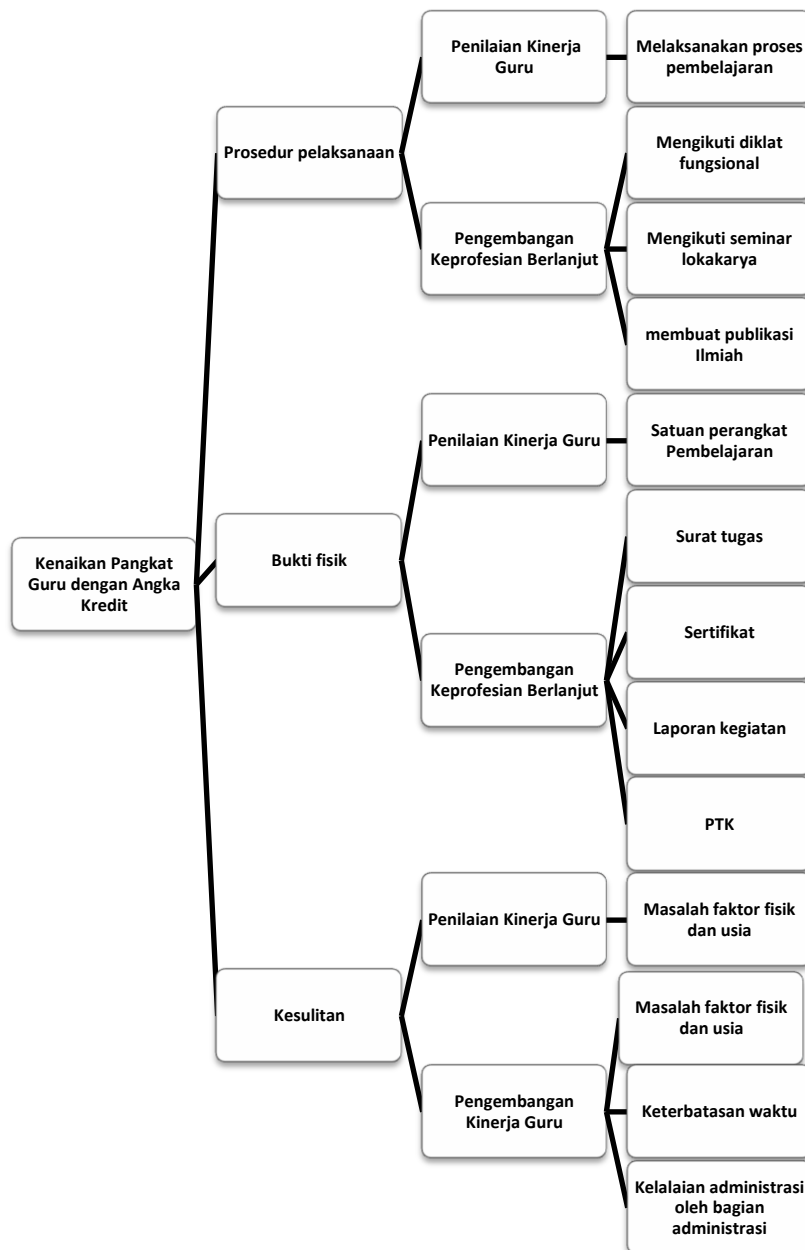
Guru mengalami kesulitan karena waktu yang kurang ataupun terbatas karena guru terlalu sibuk dengan kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan sekolah sehingga guru tidak cukup waktu untuk melaksanakan PTK dan karya inovatif yang disana harus melakukan penelitian lebih lanjut seperti mencari data karena tidak bisa dipungkiri bahwa untuk membuat PTK membutuhkan waktu luang yang cukup dan kemauan yang kuat dari dalam diri guru itu sendiri. Untuk karya inovatif juga ketiga guru jadi kesulitan menyediakan waktu untuk membuat karya, waktu yang terbatas dan untuk membuat karya harus mengandalkan IT dengan begitu banyak metode cara dengan membuat teknologi tepat guna sehingga membuat guru harus mempelajari tersebut terlebih dahulu dan membutuhkan waktu luang yang cukup sedangkan guru sudah sangat disibukkan dengan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan sekolah.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andreas Maruli (2017) yang berjudul Analisis Pengembangan Karier Guru (Studi tentang Kenaikan Pangkat Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 52 Kota Bandung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier sudah terpenuhi yakni pada unsur pendidikan, pembelajaran/ bimbingan dan tugas tertentu. Namun pada unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan guru masih mengalami kesulitan dalam

merealisasikan sub unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif. Sehingga kali ini berdampak pada tersendatnya kenaikan pangkat guru. Faktor pendukung guru dalam berkarier yakni (1) motivasi diri, (2) dukungan pimpinan sekolah, (3) dukungan teman sejawat, (4) tuntutan dari pelayanan kepada peserta didik, (5) tuntutan dari dinas terkait. Sedangkan faktor penghambat guru dalam berkarier yakni (1) keterbatasan kompetensi, (2) hambatan kultural, (3) keterbatasan dalam pemenuhan angka kredit, (4) hambatan administratif, (5) hambatan personality.

Guru mengalami kesulitan dari dalam diri karena masalah fisik dan faktor usia yang sudah tidak maksimal untuk melakukan kegiatan penilaian kinerja guru, pengembangan keprofesian berlanjut dan unsur penunjang guru. Gurupun mengalami kesulitan karena kelalaian administrasi maka guru harus menanggung kerugian karena tidak bisa mendapat nilai angka kredit untuk suatu kegiatan.

Penelitian tersebut menunjukkan permasalahan kesulitan yang dialami oleh guru dan serupa dengan hasil penelitian dari Sigit Dwi Kusrahmadi (2016) mengenai “Permasalahan yang dihadapi Guru SD untuk Naik Pangkat dengan Angka Kredit” yang menurut hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat dalam mengumpulkan angka kredit, dikategorikan dalam hambatan faktor intern yaitu belum memahami angka kredit dialami oleh (34,9%) responden; sulit merubah perilaku pasif menjadi aktif dialami oleh (23,6%) responden; malas mengurus kenaikan pangkat dengan angka kredit dirasakan oleh (42,3%) responden; dan yang telah bisa menyesuaikan dengan sistem angka kredit (14,6%) responden. Untuk faktor ekstern yaitu tugas administrasi guru terlalu berat dirasakan oleh (51,2%) responden; prosedur pengusulan berbelit-belit dinyatakan oleh (40,5%) responden; imbalan ekonomis kurang memadai dinyatakan oleh (42,3%) responden; sedang letak sekolah, legalisasi dari pejabat, kekompakan guru sesama guru dan hambatan dari guru senior tidak begitu dirasakan sebagai faktor penghambat.



Gambar 1. Diagram Pohon Kenaikan Pangkat Guru

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru sudah cukup memahami kenaikan pangkat dengan mengumpulkan nilai angka kredit yang didalamnya guru harus melaksanakan setiap unsur kegiatan yaitu unsur utama Penilaian Kinerja Guru yang dinilai oleh Kepala sekolah yang kemudian hasil dari Penilaian Kinerja Guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan. Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru harus melaksanakan kegiatan Pengembangan Diri, Publikasi Ilmiah dan Karya Inovatif. Guru pula harus melaksanakan unsur penunjang yang tujuannya untuk menunjang tugas guru dalam mengumpulkan nilai angka kredit yang dapat digunakan untuk mengusulkan kenaikan pangkat guru. Namun, dalam mengumpulkan nilai angka kredit, guru mengalami kesulitan dikarenakan masalah fisik dan faktor usia sehingga tidak adanya motivasi di dalam diri; keterbatasan waktu dalam membuat PTK dan Karya Inovatif; dan kelalaian bagian administrasi sehingga membuat guru terhambat dalam mengumpulkan nilai angka kredit.

#### **4. PENUTUP**

Prosedur pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, guru PNS Akuntansi sendiri tetap berpijak pada proses pembelajaran diantaranya, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran; mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran; menganalisa hasil pembelajaran; dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian bagi siswa, kemudian menjadi wali kelas dan menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar yang dinilai oleh Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 1 Sragen. Bukti fisik dalam Penilaian Kinerja Guru yang harus dikumpulkan oleh guru saat melaksanakan proses pembelajaran yaitu, (1) menyusun rencana program pembelajaran dan satuan pembelajaran; (2) surat keputusan kepala sekolah mengenai pembagian tugas guru dalam melaksanakan PBM; (3) buku evaluasi belajar; (4) buku analisis hasil evaluasi belajar; (5) buku program perbaikan dan pengayaan; (6) buku program dan laporan pelaksanaan bimbingan dan konseling; dan (7) surat keputusan kepala sekolah tentang pembagian tugas guru dalam membimbing siswa di kegiatan ekstrakurikuler.

Prosedur pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berlanjut guru melaksanakan kegiatan pengembangan diri dengan mengikuti diklat-diklat fungsional yang termasuk di dalamnya MGMP yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan juga mengikuti seminar/ lokakarya dengan mengumpulkan bukti fisik yaitu antara lain surat tugas yang sudah dilegalisasi oleh ketua MGMP; laporan kegiatan yang mencakup di dalamnya pendahuluan, isi dan penutup; daftar

absensi; dan sertifikat yang sudah disahkan oleh pengawas saat mengikuti kegiatan diklat fungsional maupun seminar ataupun lokakarya. Untuk publikasi ilmiah, dua guru sudah membuat PTK dan telah diseminarkan dengan mengumpulkan karya ilmiah yang sudah disahkan oleh kepala sekolah dan kepala perpustakaan dan saat seminar adanya daftar hadir yang sudah pula disahkan. Namun ada satu guru yang belum membuat PTK dikarenakan guru tersebut sudah berada dipangkat terakhir yang akan segera purna sehingga guru tersebut tidak ada motivasi di dalam dirinya untuk membuat PTK. Dan untuk karya inovatif ketiga guru PNS akuntansi tersebut belum membuat karya tetapi salah satu guru sudah mempunyai gagasan untuk segera membuat karya inovatif untuk melengkapi angka kredit dalam mengusulkan kenaikan pangkat tersebut.

Kesulitan guru PNS Akuntansi di SMK Muhammadiyah 1 Sragen yaitu karena waktu yang kurang ataupun terbatas karena guru terlalu sibuk dengan kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan sekolah sehingga guru tidak cukup waktu untuk melaksanakan PTK dan karya inovatif yang disana harus melakukan penelitian lebih lanjut seperti mencari data karena tidak bisa dipungkiri bahwa untuk membuat PTK membutuhkan waktu luang yang cukup dan kemauan yang kuat dari dalam diri guru itu sendiri. Dan untuk karya inovatif juga ketiga guru jadi kesulitan menyediakan waktu untuk membuat karya, waktu yang terbatas dan untuk membuat karya harus mengandalkan IT dengan begitu banyak metode cara dengan membuat teknologi tepat guna sehingga membuat guru harus mempelajari tersebut terlebih dahulu dan membutuhkan waktu luang yang cukup sedangkan guru sudah sangat disibukkan dengan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan sekolah. Bukan hanya itu guru juga mengalami kesulitan karena kelalaian administrasi maka guru harus menanggung kerugian karena tidak bisa mendapat nilai angka kredit untuk suatu kegiatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adekalu, et al. 2018. "Developing Career through Community Engagement: The Nigerian University Experience". *Internasional Journal of Education & Literacy Studies*, Vol 6(3):99-107.



- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi. 2011. "Kenaikan Pangkat Dengan Pengembangan Keprofesian Berlanjut" (Online), (<https://asefts63.wordpress.com/2011/03/10/kenaikan-pangkat-dengan-pengembangan-keprofesian-berkelanjutan/>), diakses tanggal 26 November 2018).
- Baglama, Basak., & Uzunboylu, Huseyin. 2017. "The Relationship Between Career Decision-Making Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectations Of Preservice special education teacher". *South African Journal of Education*, Vol. 37.
- Brown, Carmen Sherry. 2018. "Teacher Candidates Perceptions of a Course Assignment Designed to Support a Teacher Performance Assessment". *Higher Education Studies*, Vol. 8, No. 2.
- Dwinanta, Anang & Ginting, Rosalina. 2012. *Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Kabupaten Semarang)*. Jurnal Ilmiah CIVIS, Volume II, No 1.
- Eryilmaz A & Mutlu T. 2017. "Yasam boyu gelisim yaklasimi perspektifinden kariyer gelisimi ve ruhsagligi [Career development and mental health from the perspective of life-span development approach]". *Current Approaches in Psychiatry*, 9(2):227–249.
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harsono. 2016. *Etnografi Pendidikan: Suatu Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Gumpang Agung III.
- Harsono, et al. 2016. "The Perception of Geography Teacher Candidates on the Board Game as a Media to Increase Learning Interaction Quality". *The 2nd International Conference on Science, Technology, and Humanity*, 250-256.
- Harsono, et al. 2018. "Burnout Among Teachers and Their Professional Development Case Study in Boyolali, Indonesia". *Proceeding of International Conference On Child-Friendly Education*, 328-332.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hunter, Jodie & Back, Jenni. 2011. "Facilitating Sustainable Professional Development through Lesson Study". *Mathematics Teacher Education and Development*. Vol. 13.1 : 94-114.

- Istamaji. 2014. *Problem kenaikan pangkat*. Online, (<https://lampung.kemenag.go.id/files/lampung/file/file/ARTIKEL/fhsx1429244551.pdf>).
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Kenaikan Pangkat PNS (Online), (<https://bkd.tanjungbalaikota.go.id/kenaikan-pangkat-pns/>), diakses tanggal 26 November 2018).
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miles, Matthew B dan A. Michel Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, Guruh Sukarno. “Penilaian Kinerja Guru” (Online), ([https://www.academia.edu/25955559/PENILAIAN\\_KINERJA\\_GURU](https://www.academia.edu/25955559/PENILAIAN_KINERJA_GURU)), diakses tanggal 11 Februari 2019).
- Putriani, Mayang Risqi, dkk. 2016. *Analisis Kesulitan-kesulitan yang dialami Guru Ekonomi untuk Melakukan Penelitian Tindakan Kelas*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi, Vol 2 No 1.
- Ramayulis. 2002. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Skilbeck, Adrian. 2017. “Dewey on Seriousness, Playfulness and the Role of the Teacher”. *Education Sciences*. Vol 7 : 16.
- Sugiyono. 2002. *Pembinaan Guru dengan Sistem Angka Kredit*. Cakrawala Pendidikan
- Sulipan. 2012. “Penilaian Angka Kredit Guru” (Online), (<https://sulipan.wordpress.com/2012/01/23/penilaian-angka-kredit-guru/>), diakses tanggal 26 November 2018).
- Suprihatiningsih. 2015. “Sistem Perhitungan Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Guru (Di Kabupaten Grobogan). Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Susilaningrum, Trisni. 2016. “Studi Ekplorasi Supervisi Kepala Sekolah, Kualifikasi Akademik Guru dan Kompetensi Guru dalam Mengajar di SMA Negeri 1 Turi Sleman”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Theresia, Endang. 2008. “Sistem Informasi Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional Guru Negeri Berdasarkan Perhitungan Angka Kredit”. Fakultas Sains dan Ilmu Teknologi, Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

[Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005](#) Tentang Guru dan Dosen. Diperoleh 04

Desember

2018

(<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.HTM>).

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Diperoleh 04 Desember 2018  
([http://jabatanfungsional.com/jabfung/Peraturan\\_Menteri\\_Negara\\_Pendayagunaan\\_Aparatur\\_Negara\\_Dan\\_Reformasi\\_Birokrasi\\_Nomor\\_16\\_Tahun\\_2009\\_Tentang\\_Jabatan\\_Fungsional\\_Guru\\_Dan\\_Angka\\_Kreditnya.pdf](http://jabatanfungsional.com/jabfung/Peraturan_Menteri_Negara_Pendayagunaan_Aparatur_Negara_Dan_Reformasi_Birokrasi_Nomor_16_Tahun_2009_Tentang_Jabatan_Fungsional_Guru_Dan_Angka_Kreditnya.pdf)).